



Dorota Warakomska

O motywowaniu kobiet

**Pracownicy
o benefitach**

Kinga Tapa

**System ocen
dla wolnych strzelców**

Izabela Kołpaczyńska

**Nowi
w firmie**

Małgorzata Sierański

- Zastanawiasz się jakie **wyzwania** stoją przed branżą HR?
- Interesuje Cię tematyka **zarządzania** zasobami ludzkimi?
- Brakuje Ci **możliwości spotkania** się z innymi HR-owcami?

Zapraszamy na
konferencję Wyzwania HR!
18 września 2013
Wrocław, Hotel Mercure

Sprawdź szczegóły i zarejestruj się na www.wyzwaniaHR.pl



Spis treści:

Warto tam być	4
O motywowaniu kobiet	5
Good practice w zarządzaniu	9
Opinie pracowników o benefitach	10
Codzienna dyscyplina – łatwa droga do sukcesu	14
Grywalizacja – nowe spojrzenie na proces rekrutacji pracowników	16
Testy sytuacyjne	18
Systemy ocen dla wolnych strzelców	20
Nowi w firmie	22
Outplacement – zwolnienia monitorowane	24
Pięćdziesięcioletek nie do końca atrakcyjny	26
Flegmatyk	28
Firma rozliczy spotkanie z kontrahentem	32
Prezenty ślubne dla pracownika	34
Benefit na rzecz małżonka	36
Mobilne biuro jest trendy	37
Bieszczady jak co roku	38
Warto zobaczyć w teatrze	40
Warto zobaczyć w kinie	41
Warto przeczytać	42

Redakcja:

Elwira Cimoch, Rafał Mikołaj Krasucki
al. Piłsudskiego 58, lok. 201, 18-400 Łomża
tel./faks 86 218 00 74
e-mail: redakcja@miesiecznik-benefit.pl
www.miesiecznik-benefit.pl

ISSN 2084-7491

Redaktor naczelny:

Jacek Babel

Redaktor:

Jolanta Chrostowska-Sufa

Reklama:

reklama@miesiecznik-benefit.pl
tel. 22 531 32 75, tel. kom. 508 548 308

Wydawca:

Benefit IP Spółka z ograniczoną
odpowiedzialnością sp. k.
ul. Canaletta 4, 00-099 Warszawa

Foto na okładce:

Krzysztof Kuczyk / FORUM

Nakład: 10 500 egz.

DTP: Pracownia Poligraficzna GRAFIS
Zbigniew Jakub

Druk: Libra-Print Daniel Puławski

benefit

PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

www.miesiecznik-benefit.pl



Drodzy Czytelnicy

Koniec lata to czas powrotu do pracy i do codziennych obowiązków. Na początku zazwyczaj trudno jest się zmotywować do pracy i w związku z tym może też być ciężko zmotywować innych.

Obecnie, w okresie planowania budżetów na następny rok, szczególnie przydatna może się okazać informacja o tym, jak pracownicy postrzegają systemy motywowania pracowników, które są stosowane w polskich firmach. W tym numerze publikujemy tekst Kingi Tapy z firmy Sedlak & Sedlak, która pisze o wynikach badania „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2013 roku”. Znajdziecie w nim Państwo przegląd świadczeń dodatkowych oferowanych na polskim rynku oraz informacje o tym, co na ich temat myślą sami pracownicy, którzy na co dzień korzystają z benefitów.

Zachęcam też Państwa do przeprowadzenia badań satysfakcji i zaangażowania pracowników w kontekście świadczeń pozapłacowych w Waszych organizacjach.

Czy zastanawiali się Państwo, jakie są różnice w motywowaniu aktywności kobiet i mężczyzn? O tym, jak mobilizować kobiety, rozmawiam z Dorotą Warakomską, rzeczniczką Kongresu Kobiet.

Jak co miesiąc, zapraszam do czytania „Benefitu” także w wersji elektronicznej, która jest dostępna na naszej stronie internetowej oraz do pobierania miesięcznika na smartfony i tablety.

Jacek Babel
redaktor naczelny

Akademia HRnews

Projekt szkoleniowo-doradczy dedykowany specjalistom i menedżerom HR.

Atuty Akademii:

- specjalizacja wyłącznie w obszarze HR;
- doskonale przygotowane programy zajęć;
- konsultacje poszkoleniowe udzielane na każdym etapie wdrażania procedur we własnej organizacji;
- gwarancja skuteczności – zasada 100% satysfakcji lub zwrot pieniędzy.

Tematyka – wrzesień: Social recruiting; Zarządzanie rozwojem pracowników; Modelowanie i Ocena Kompetencji; Wewnętrzny Dział Szkoleń.

wrzesień 2013

Organizator: HRNews.pl

Informacje: www.akademiahrnews.pl

Strategia sprzedaży 2014 r.

Neil Rackham – guru i praktyk – ujawnia, jak prowadzić sprzedaż, która przynosi doskonałe efekty. Podczas konferencji największy autorytet w dziedzinie sprzedaży powie, „jak jest”:

- innowacje sprzedaży: nowe metodologie, nowe narzędzia... nowe pułapki;
- stare vs nowe metody sprzedażowe: z czego natychmiast zrezygnować, a co wdrożyć;
- strategii najlepszych: z czego korzystają, czego unikają.

Narzędzia opracowane przez Neila Rackhama umożliwiają reorientację działów i zwiększenie wyników sprzedaży w realiach dzisiejszego biznesu. Ich zastosowanie pozwoli Ci uniknąć błędów oraz nieświadomego podążania za rozwiązaniami, które wbrew pozorom nie są poparte twardymi danymi.

18 września 2013 – Warszawa

Organizator: Harvard Business Review Polska
Informacje: www.hbrp.pl/rackham

Wyzwania HR

W trakcie konferencji uczestnicy dowiedzą się: jak działa pozytywna psychologia w zarządzaniu i biznesie, jak zarządzać wynagrodzeniami, a także jak zrekrutować 100 inżynierów w 12 miesięcy.

W trakcie 8 sesji zaproszeni eksperci zaprezentują najlepsze praktyki, najnowsze trendy i rozwiązania oraz opowiedzą o wyzwaniach, jakie stoją przed działami HR w bieżącym roku.

18 września 2013 – Wrocław

Organizator: Pracuj.pl

Informacje: www.wyzwaniahr.pl

Innowacyjny HR – HR Lunch Meeting

Warto dyskutować. Zwłaszcza kiedy naszymi rozmówcami są świetni fachowcy w branży HR. Cykl konferencji skierowany do dyrektorów i menedżerów HR. Goście specjalni spotkań – dyrektorzy personalni koncernu Philips w Polsce – podzielą się nowatorskimi i sprawdzonymi rozwiązaniami w obszarze Human Resource Management, które stawiają Philips wśród najlepszych firm na świecie.

W programie każdego HR lunch meetingu są: praktyczne case studies, możliwość uczenia się od najlepszych, 3 godziny aktywnej dyskusji o innowacyjnych rozwiązaniach HR, lunch i sesja networkingowa.

19 września 2013 – Gdańsk

26 września 2013 – Wrocław

Organizator: Kontekst HR International Group, Philips i „Personel i Zarządzanie”
Informacje: www.hrlunchmeeting.pl

Ogólnopolski Kongres Prawa Pracy

Podczas kongresu eksperci poruszą tematy związane z praktyką stosowania prawa pracy, m.in.: jak bezpiecznie rozwiązywać umowy o pracę, jak optymalizować czas pracy, jak uniknąć przykrych konsekwencji kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, jakie są rodzaje umów o pracę, jakie są zasady ich zawierania oraz jakie są konsekwencje prawne „ryzykownych” zapisów – czyli co w treści umowy warto zapisać, a czego lepiej unikać. Kongres skierowany jest do prezesów, przedstawicieli działów kadr i płac, przedstawicieli działów administracyjnych, działów personalnych, działów prawnych, działów HR.

20 września 2013 – Katowice

27 września 2013 – Kraków

Organizator: Most Wanted! HR Consulting Group Sp. z o.o.

Informacje: www.kongresprawapracyp.pl

Przywództwo Wyższego Stopnia – Przeważ szalę zwycięstwa

Podczas II edycji seminarium 4 ekspertów-mówców podzieli się wiedzą, jak zarządzać firmą w trudnych czasach, i przedstawi różne podejścia do szeroko pojętego przywództwa. Poruszone tematy:

- Efekt Motyla - jak dzięki zaledwie drobnym zmianom zainicjować wielki skok w rozwój organizacji?
- Mechanika Wygrywania - jak rozpoznać swoje kluczowe atuty, nauczyć się je wzmacniać, by osiągnąć przewagę i pokonać konkurencję?
- Silne związki sprzedażowe - jak zostać partnerem klienta, by zyskać jego zaufanie, zidentyfikować jego prawdziwe potrzeby i zwiększyć sprzedaż?
- Opór jest nieuchronny - jak przewyciężyć opór w organizacji i zamienić go w siłę napędową, aby przeprowadzić zmiany?

24 września 2013 – Warszawa, Instytut IBIB

Organizator: Brian Tracy International

Informacje: www.btigroup.pl/przywodztwo

Rozwiązania HR

Podczas rozwiązań HR uczestnicy będą mogli wziąć udział w dynamicznych prezentacjach pecha-kucha, inspirujących HR talksach oraz tradycyjnych prezentacjach poświęconych najciekawszym HR-owym case studies. Rozwiązania HR mają przede wszystkim pomóc praktykom HR w mierzeniu się z codziennymi problemami pracy HR-owca, ale także uczyć, inspirować i pokazywać nowe oblicza innowacji.

1 października 2013 – Warszawa

Organizator: Wolters Kluwer Polska

Informacje: <http://konferencja.abc.com.pl/rozwiadzaniahr/>

Modern Employer

Gościem specjalnym będzie światowej sławy ekspert – profesor Robert Cialdini, który na co dzień doradza największym globalnym gracjom, Cialdini przedstawi najnowsze trendy w motywacji pracowników, opowie o budowaniu autorytetu wewnątrz organizacji i odniesie się do koncepcji etyki w biznesie. Andy Handon, przedstawiciel jednej z największych agencji employer brandingowych, przeanalizuje nowoczesne narzędzia budowania wizerunku pracodawcy. Artur Partyka, który swoje doświadczenie w dziedzinie sportu przekłada na działania w biznesie i doradza pracodaw-

com w obszarze efektywnego wykorzystania potencjału pracownika, opowie o generacji X kontra generacja Y.

Konferencja skierowana do prezesów, właścicieli, dyrektorów personalnych oraz wszystkich odpowiedzialnych za zarządzanie ludźmi w swoich organizacjach.

2 października 2013 – Warszawa

Organizator: HRnews.pl

Informacje: www.modernemployer.pl

III edycja Konwent Prawa Pracy

Celem konferencji jest zapoznanie uczestników z nowymi regulacjami w prawie pracy oraz wskazanie możliwych dróg rozwiązania problemów wynikających ze stosowania nowych przepisów. Poruszane tematy:

- czas pracy – ze szczególnym omówieniem najnowszych zmian – ustawa wprowadzająca zmiany została uchwalona przez Sejm 12 lipca 2013 r. i przekazana do podpisu prezydenta;
- wątpliwości i pytania, jakie narosły w ciągu trzech miesięcy obowiązywania nowych urlopów rodzicielskich i przysługujących z ich tytułów zasiłków macierzyńskich;
- rozliczanie podróży służbowych – wyjaśnienie najbardziej istotnych problemów, z którymi zetknęli się praktycy po wejściu w życie nowych zasad rozliczania podróży służbowych;
- zasady wystawiania świadectw pracy w przypadku umów terminowych.

9 października 2013 – Warszawa

Organizator: Wolters Kluwer Polska

Informacje: <http://www.konferencja.abc.com.pl/konwentprawapracyp/>

Międzynarodowy Konwent HR

Podczas konferencji zostaną zaprezentowane zagadnienia związane z kształtowaniem zaangażowania pracowników, nowoczesnymi narzędziami HR i rolą działów HR w budowaniu wizerunku dobrego pracodawcy na rynku pracy. Konwent będzie doskonałą okazją do nawiązania wartościowych kontaktów, wymiany wiedzy oraz dyskusji ze specjalistami z różnych sektorów HR.

10 października 2013 – Warszawa

Organizator: Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami

Informacje: www.pszk.pl

Ogólnopolski Kongres Prawa Pracy

Tegoroczny Kongres ma formułę wykładów oraz spotkań przy stolikach eksperckich, dzięki czemu uczestnicy będą mieli możliwość zadawania pytań oraz rozwiązywania problemów w grupach tematycznych. Zaproszeni eksperci omówią aktualny stan prawny ze szczególnym uwzględnieniem najnowszych zmian dotyczących urlopów rodzicielskich oraz czasu pracy.

Kongres skierowany jest w szczególności do: pracowników działów personalnych, specjalistów HR, menedżerów, dyrektorów działów kadr i płac oraz właścicieli firm. Poruszane tematy:

- prawidłowe zawieranie umów o pracę;
- rozwiązywanie umów o pracę;
- nowe zasady w zakresie urlopów rodzicielskich;
- czas pracy 2013 r. po zmianach;
- dodatkowe umowy w prawie pracy.

15-16 października 2013 – Hotel Marriott w Warszawie

Organizator: POLEXPART Filia BDO

Informacje: www.polexpert.com.pl

Rzeczniczka Kongresu Kobiet, dziennikarka telewizyjna, komentatorka, publicystka międzynarodowa i ekonomiczna, autorka reportaży i programów telewizyjnych, artykułów prasowych o tematyce międzynarodowej, gospodarczej i finansowej, autorka książek, menedżerka, doradca medialny.



O motywowaniu kobiet

Z Dorotą Warakomską rozmawia Jacek Babel

Jak w skrócie można by podsumować V Kongres Kobiet?

Nie jest to łatwe ze względu na skalę wydarzenia. 14 i 15 czerwca na V Kongresie Kobiet działo się bowiem bardzo dużo. Z mojego punktu widzenia był to najlepszy merytorycznie kongres. Zarówno osoby, które występują publicznie w ramach sesji i paneli tematycznych, jak i uczestniczki, które przyjeżdżają z całej Polski, mają coraz wyżej postawioną poprzeczkę. Dyskusje z roku na rok są coraz ciekawsze i skoncentrowane na konkretnych zagadnieniach. V Kongres był takim naszym małym jubileuszem. Niewątpliwie pokazał trzy podstawowe rzeczy. Po pierwsze, uzmysłowił, że energia kobiet, które się spotykają raz do roku w Warszawie, nie wytraca swej mocy – wręcz przeciwnie, tej energii jest coraz więcej. Widać to po poziomie dyskusji i po atmosferze, w jakiej odbywają się spotkania. Po drugie, kongres to nie tylko dyskusje, sesje plenarne i panele równoległe, ale także pozakuluarowe spotkania kobiet, nawiązywanie relacji, pomaganie sobie nawzajem, wzajemne inspirowanie się. Po trzecie, kongres pokazał, że kobiety

są coraz bardziej solidarne. Na podstawie tego, co mówią i piszą, już po kongresie, można sądzić, że jest ogromna potrzeba ukierunkowania działalności politycznej.

Co to znaczy?

To znaczy, że w szerokim ruchu społecznym Kongres Kobiet z jednej strony mamy, panie z lewej i prawej strony sceny politycznej, ale z drugiej strony są też bardzo aktywne kobiety niezaangażowane bezpośrednio w politykę. Coraz więcej kobiet chce działać i szukają wspólnej płaszczyzny

Pierwszego dnia Kongresu gazety publikowały wyniki badań, które mówiły o tym, że Kongres Kobiet nie powinien przekształcać się w partię.

To było badanie ogólnopolskie przeprowadzone wśród kobiet i mężczyzn na reprezentatywnej grupie społecznej, które zostało wykonane na nasze zlecenie. Kiedy podczas Kongresu ponownie przeprowadziliśmy identyczną ankietę, jej uczestniczki zadeklarowały, że Kongres powinien pozostać ruchem społecznym,

ale zdecydowanie więcej uczestniczek Kongresu niż osób w badaniu ogólnopolskim zasugerowało, że Kongres może funkcjonować jako partia polityczna zaangażowana w politykę. Jeśli nie zostanie powołana taka partia, to Kongres powinien zawierać koalicje, a jeśli nie będzie takiej możliwości, to powinien wspierać kobiety na listach wyborczych. Bez względu na opcję potrzebne jest jakieś ukierunkowanie naszej siły politycznej. I to wyraźnie pokazał V Kongres. – Nie da się wprowadzić naszych postulatów w życie, jeśli Kongres nie będzie reprezentowany w parlamencie.

Kobiety są w parlamencie.

Tak, ale jest ich za mało. Chodzi o to, aby kobiet było zdecydowanie więcej. W tej chwili jest ich 24 proc. w Sejmie, a w Senacie zaledwie 8 proc.

A dlaczego w polskim Sejmie jest mało kobiet?

Niewątpliwie jednym z powodów jest to, że w Polsce głęboko są zakorzenione stereotypy, i to zarówno stereotypy

w świadomości mężczyzn, jak i kobiet. Stereotypowe myślenie o kobietach to np. przekonanie, że są zbyt emocjonalne, żeby działać w polityce, że angażują się w politykę dopiero wówczas, kiedy dzieci wyjdą z domu...

Bycie politykiem to taki sam zawód jak każdy inny. Oczywiście wymaga trochę innych umiejętności i kompetencji, ale przy odpowiednim urządzeniu świata, życia, państwa i dzięki odpowiednim mechanizmom można funkcjonować w różnych sferach.

Jak to zrobić?

Znamy przykłady, choćby z Niemiec, że urzędująca polityczka idzie na urlop macierzyński, a jest ministrami. I nie jest to dziwne, i nikt nie robi z tego problemu. Znamy przypadki choćby ze Szwecji, gdzie dzisiejszy ambasador szwedzki w Polsce, który pracował w kancelarii premiera, poszedł na urlop ojcowski. Nikogo to nie dziwiło. Drugi ważny powód, dla którego nie ma odpowiednio dużo kobiet w parlamencie, jest taki, że mężczyźni rządzą partiami politycznymi, we własnym gronie, we własnym męskim klubie podejmują decyzje, kto skąd kandyduje. Bardzo dobrze mówi o tym pani prof. Fuszara – między sobą rozdzielają stanowiska.

Jakiś czas temu powstała Partia Kobiet i nie odegrała żadnej istotnej roli w polityce. Kongres Kobiet chyba nie chce być wiązany z tą partią?

My się nie odcinamy od Partii Kobiet. Jest to przecież jedna z formacji, która funkcjonuje wciąż na scenie politycznej. Wręcz przeciwnie, chcemy współpracować z Partią Kobiet. Ale także z różnymi innymi ugrupowaniami, oraz co bardzo ważne – z mężczyznami. Cały czas podkreślamy, że nie chcemy dyskryminować mężczyzn, tylko chcemy, żeby zrobili miejsce dla kobiet w polityce, biznesie, w życiu prywatnym. Wracając do naszego parlamentu, dopóki nie zostanie przekroczona tzw. masa krytyczna, czyli w skład parlamentu nie wejdzie 30 proc. kobiet, dopóty kobiety nie będą funkcjonowały niezależnie, będą musiały się dostosowywać, rezygnować ze swoich ambicji, planów itd. Ta sama zasada obowiązuje w zarządach. Dopóki jest jedna kobieta na sześciu członków zarządu, ona nie może nic zrobić.

Brakuje ducha kobiecości w firmie?

Tu nie chodzi o ducha kobiecości, chodzi o inną wrażliwość. Jeżeli w zarządzie jest jedna kobieta, to walczy o przetrwanie, scala się z resztą zarządu, działa jak mężczyzna, bo nie ma punktu odniesienia. Często jest tak, że jest bardzo zadowolona z tego, że jest sama, ponieważ wtedy może błyszczeć i podkreślać, że jest sama, i jest rozpieszczana przez panów z zarządu. Uważam, że to tylko pogłębia szkodliwe stereotypy.

Kiedy są dwie kobiety w zarządzie, wtedy bardzo często rywalizują ze sobą o to, która będzie lepiej traktowana przez panów. Idealnym rozwiązaniem są trzy kobiety w zarządzie, lub więcej, bo one wtedy między sobą nie rywalizują, bo jest ich tak dużo, że mogą sobie pozwolić na to, żeby być sobą. Nie muszą udawać, że są kimś innym.

A co w sytuacji, kiedy kobiety rządzą w firmie?

Zdarzają się też takie przypadki, głównie w firmach rodzinnych.

Rozumiem, że Kongres Kobiet chciałby doprowadzić do sytuacji, że w zarządach docelowo będzie równa liczba kobiet i mężczyzn.

Tak by było najlepiej, parytet jest najlepszym rozwiązaniem. Ale mniejsza kwota też jest dobrym rozwiązaniem..

A co będzie, jeżeli tylko kobiety będą rządziły w firmie?

A zna pan takie firmy?

Myślę, że są takie.

To proszę wymienić. Bo ja nie znam.

Wiele firm z branży kosmetycznej, jest zarządzanych przez kobiety.

Podkreślmy jednak jasno i wyraźnie, że nie mówimy o małych firmach, o firmach rodzinnych, mówimy o dużych firmach publicznych, o spółkach publicznych notowanych na giełdzie, o spółkach Skarbu Państwa.

W prywatnym sektorze jest inaczej?

Oczywiście, w małych firmach, mikro-biznesie oraz w firmach rodzinnych jest inaczej i musi być inaczej. Rozmawiałam ostatnio z Ireną Eris. Powiedziała, że sobie nie wyobraża, żeby w swojej firmie nagle musiała zatrudnić faceta, chyba że

ten pokaże, że jest lepszy od kobiet, które pracują tam od lat. To jest zupełnie inna sytuacja, to jest nieduża firma rodzinna. Chciałabym, żeby to wyraźnie zabrzmiało, żeby nie popełniać takiego błędu, że szwec będzie musiał zatrudnić kobietę, żeby był parytet. Mówimy o spółkach Skarbu Państwa i spółkach publicznych.

Powiedziała pani, że kobiety później debiutują w polityce niż mężczyźni – a w biznesie?

W biznesie jest analogicznie. Bardzo rzadko kobiety zostają prezeskami w wieku trzydziestu paru lat, ale jest normalne i oczywiste to, że obowiązuje pewna ścieżka kariery i że nikt nie oczekuje od dwudziestolatki, że będzie prezesem spółki notowanej na giełdzie. Natomiast faktem jest, że kobiety, które wybierają karierę biznesową, funkcjonują już w firmach wcześniej, wspinają się po szczeblach kariery. Obserwujemy tu jednak tzw. zjawisko „szklanego sufitu”. Kobiety muszą pracować dwa razy ciężiej, niż mężczyźni, by udowodnić, że zasługują na awans. Bardzo dużo kobiet pozostaje na średnim szczeblu zarządzania, a do tych najwyższych szczebli zarządzania przenikają tylko mężczyźni. Skoro zarząd jest męski, to mężczyźni raczej nie wpadają na pomysł, żeby dokooptować do swojego składu kobiety – to raz. Dwa – cały czas brakuje rozwiązań instytucjonalnych, pozwalających godzić rolę – domowe i zawodowe. A poza tym wciąż funkcjonują stereotypy, które nie pozwalają na to, żeby kobieta zajmowała odpowiednio wysokie stanowisko.

To co jest największą przeszkodą?

Stereotypy zarówno u mężczyzn, jak i u kobiet. Proszę zwrócić uwagę na dobre praktyki różnych firm na świecie – już na poziomie gromadzenia kandydatur na wyższe stanowisko musi być odpowiednia liczba kobiet. Obowiązuje tam zasada, że o każde stanowisko muszą ubiegać się także kobiety, i to już szef troszczy się o to, żeby je znaleźć.

Czy nie będzie w tym przypadku tak jak z listami wyborczymi, że po pewnym czasie zarządzający partiami będą szukać kobiet tylko po to, aby zappełnić listę?

Argument, jaki słyszymy od przedstawicieli partii politycznych, że nie ma wystarczającej liczby kobiet, które mogłyby



MultiBenefit

kompleksowa i efektywna motywacja

MultiBenefit to program kafeteryjny, który pozwala pracodawcy tworzyć indywidualne pakiety świadczeń dla swoich pracowników.

Sprawdź już dziś:
www.multibenefit.pl

W ofercie **MultiBenefit** dostępne są między innymi:

- karta MultiSport
- bilety do kin i teatrów
- vouchery turystyczne
- kupony lunchowe
- vouchery na wyposażenie domu (meble, RTV i AGD)
- kursy edukacyjne
- kupony do salonów piękności oraz SPA

kandydować, jest nieprawdziwy. Są kobiety, i kobiety chcą kandydować, tylko chcą kandydować poważnie. Zdarzały się takie przypadki, jak w ostatnich wyborach parlamentarnych, że kobiety kandydowały tylko „przy okazji” tych wyborów, natomiast politycy, mężczyźni, szefowie partii rozmawiali z kobietami, obiecywali, że zajmą odpowiednie stanowiska, po czym gdy przychodziło co do czego, okazywało się, że potrzeby kolegi są ważniejsze. Zgłaszały się do nas panie, które miały obiecaną wysoką pozycję na liście, np.: drugą, a potem okazywało się, że znajdowały się na trzeciej, piątej, w końcu na siódmej pozycji.

Są też przypadki, że kobiety, które zajmowały dalsze pozycje na liście, wchodziły do parlamentu, a ci, którzy figurowali na samym początku listy, odpadali, bo kobiety były lepsze.

Zdarzają się takie przypadki, ale możemy je policzyć na palcach...

Musi być suwak na liście?

Absolutnie, tylko suwak. Dobrym przykładem jest Platforma Obywatelska. Proszę zwrócić uwagę, że PO była jedyną partią, która przy poprzednich wyborach parlamentarnych podeszła poważnie do tematu

kwot, dlatego że wprowadziła wewnętrzną regulację w ramach partii przed wyborami, że w pierwszej trójce ma być co najmniej jedna kobieta, a w pierwszej piątce - co najmniej dwie. Wprowadziła taki nieformalny suwak na czołówkach list. Wszystko jedno, czy ta kobieta była na pierwszym, drugim czy na trzecim miejscu, ale chodziło o to, żeby była w pierwszej trójce i żeby w pierwszej piątce były co najmniej dwie. Dzięki temu PO ma 35 proc. kobiet u siebie w klubie. To oznacza, że zrealizowała pełną kwotę, która jest zapisana ustawowo. Inne partie, łącznie z Ruchem Palikota, podejmowały działania pozorowane. Bo jak inaczej nazwać umieszczanie dużej liczby kobiet od pozycji np. piątej w dół, gdy wiadomo, że w tym okręgu maksymalnie dwie osoby z tej listy mogą przejść? Albo, umieszczanie nazwisk kobiet na listach wyborczych w tych regionach, w których ta lista w ogóle nie miała szans na realizację? PSL tak robiło. W dużych miastach wystawiało na jedynkach kobiety, a wiadomo, że PSL w dużych miastach w wyborach przepadało. W tych regionach, gdzie brało, kobiety były na dalekich pozycjach.

W takim razie co motywuje kobiety do działania? W naszym miesięczniku pisze-

my o motywowaniu pracowników, ale też o motywowaniu w ogóle. Kiedy obserwuję to, co się dzieje na Kongresie Kobiet, kiedy np. rok temu Henryka Bochniarz prawie krzychała: kobiety, weźcie się do roboty, to zacząłem się zastanawiać, o co chodzi? Dlaczego jest tak, że na Kongresie Kobiet mówi się, że kobiety chcą, ale jednocześnie nie widać wielkiego ruchu w tym zakresie. Sam jeden Kongres, sama jedna Partia Kobiet to za mało...

Kongres Kobiet jest bardzo szerokim ruchem społecznym. Chcemy współpracować ze wszystkimi ugrupowaniami politycznymi, ze wszystkimi partiami, chcemy wspierać kobiety, którym bliskie są idee Kongresu Kobiet, które zgadzają się z naszym programem, kandydujące na różnych listach wyborczych. Nie chcę, aby upowszechnił się mylny przekaz, że Kongres wspiera tylko Partię Kobiet – chodzi o różne partie polityczne.

Jakie są motywacje kobiet? Kobiety są o wiele bardziej konkretne niż mężczyźni. Kobiety chcą iść do polityki po to, żeby załatwiać sprawy, po to, aby rozwiązywać konkretne problemy. Podczas regionalnych spotkań, organizowanych przy okazji Kongresu, kobiety mówią, że chętnie będą kandydować do wyborów samorządowych, bo czują, że to jest coś konkretnego, że one widzą efekt swojej pracy, że są blisko ludzi i że załatwiają sprawy. Niektóre kobiety zniechęca tzw. duża polityka, pokazywana w przekazach medialnych: ciągle dyskusje, ciągle kłótnie, nie wiadomo o co właściwie, ciągle przepychanki słowne, z których nic nie wynika. Nie mam na myśli kompromisów, bo gdyby tak było rzeczywiście, że dyskutujemy, rozmawiamy, wypracujemy stanowisko, idziemy na kompromis i wprowadzamy ustalenia w życie – to proszę bardzo. Ale ciągle rozmydlanie spraw, ciągle przesuwanie ich w czasie budzi nasze, kobiece wątpliwości, i muszę powiedzieć, że wiele z tych kobiet, z którymi osobiście rozmawiałam, mówi, że mają świadomość straty czasu. One wiedzą, że mogą w tym czasie zrobić miliony innych rzeczy, które miałyby większy pożytek. Dlatego tak bardzo zabiegamy o to, by zmienić oblicze polityki, by wprowadzić do niej nową jakość. Kobiety mogą to zrobić. Dlatego czas przestać narzekać i zacząć działać.

Dziękuję za rozmowę.



Foto: Barbara Pawlik